JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata dan Pembelajaran Konseling
E-ISSN: 3021-8217 P-ISSN: 3021-8160
Vol. 4 No. 1 Februari 2026

Implementasi Pengukuran Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung

Tyas Woroasih[1] M Oktaviannur[2]
Universitas Bandar Lampung[1,2]
Email tyaasworoasihh@gmail.com[1] oktavianur@ubl.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pengukuran kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Lampung. SKP merupakan instrumen manajemen kinerja aparatur sipil negara yang berfungsi untuk menilai capaian kinerja pegawai secara objektif, terukur, dan akuntabel. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Informan penelitian meliputi pimpinan dan pegawai di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung yang terlibat langsung dalam penyusunan dan penilaian SKP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengukuran kinerja berbasis SKP telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, seperti pemahaman pegawai yang belum merata terhadap penyusunan indikator kinerja, keterbatasan sumber daya manusia, serta beban kerja yang bersifat insidental akibat dinamika tahapan pemilu. Implementasi SKP memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan capaian kinerja pegawai, meskipun optimalisasinya masih memerlukan pembinaan dan pengawasan berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan, penguatan sistem evaluasi, serta penyesuaian indikator kinerja dengan karakteristik tugas di lingkungan Bawaslu agar pengukuran kinerja dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengukuran Kinerja, Sasaran Kinerja Pegawai, SKP, Kinerja Pegawai, Bawaslu

Abstract

This study aims to analyze the implementation of employee performance measurement based on Employee Performance Targets (Sasaran Kinerja Pegawai/SKP) within the Provincial Election Supervisory Board (Bawaslu) of Lampung. SKP is a performance management instrument for civil servants designed to assess employee performance achievements objectively, measurably, and accountably. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and document analysis. The informants consisted of leaders and employees at Bawaslu Lampung Province who were directly involved in the preparation and evaluation of SKP. The findings indicate that the implementation of SKP-based performance measurement has generally been carried out in accordance with applicable regulations. Nevertheless, several challenges remain, including uneven employee understanding of performance indicator formulation, limited human resources, and incidental workloads arising from the dynamic nature of election stages. The implementation of SKP has positively contributed to improving employee discipline, responsibility, and performance achievement, although its optimization still requires continuous guidance and supervision. Therefore, it is necessary to enhance employee capacity through training programs, strengthen evaluation systems, and adjust performance indicators to the specific characteristics of tasks within Bawaslu to ensure more effective and sustainable performance measurement.

Keywords: *Performance Measurement, Employee Performance Targets, SKP, Employee Performance, Bawaslu*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel menuntut setiap lembaga pemerintah memiliki visi, misi, serta peran yang jelas dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pemerintah Indonesia terus berupaya membangun sistem pemerintahan yang bersih, demokratis, dan terpercaya melalui reformasi birokrasi yang berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan strategis sebagai motor penggerak birokrasi yang profesional, netral, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Keberadaan ASN yang kompeten dan berintegritas menjadi prasyarat utama bagi tercapainya tujuan pembangunan nasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Seiring dengan dinamika sosial, ekonomi, dan perkembangan teknologi yang semakin cepat, tuntutan terhadap profesionalisme ASN juga semakin meningkat. Masyarakat mengharapkan ASN mampu bekerja secara adaptif, beretika, serta memiliki kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja ASN menjadi aspek yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas birokrasi dan kepercayaan publik (Aji, 2022).

Salah satu instrumen utama dalam reformasi birokrasi adalah penerapan sistem merit, yang menekankan bahwa pengelolaan ASN harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, dan keadilan. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap ASN ditempatkan dan dinilai berdasarkan kemampuan serta hasil kerjanya, bukan karena faktor subjektif atau kepentingan tertentu. Dalam kerangka tersebut, kinerja menjadi indikator utama untuk menilai sejauh mana ASN mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kinerja mencerminkan hasil kerja, perilaku, dan tingkat efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pengukuran kinerja yang objektif menjadi kebutuhan mendasar dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. Pengukuran kinerja ASN dilakukan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dan program kerja berjalan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan, pengembangan kapasitas, serta dasar pemberian penghargaan dan sanksi. Dalam praktiknya, pengelolaan kinerja ASN bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja secara berkelanjutan, memperkuat peran pimpinan dalam pembinaan pegawai, serta mendorong terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Namun demikian, masih terdapat berbagai permasalahan dalam profesionalisme ASN, seperti rendahnya integritas, keterbatasan kompetensi, serta pelanggaran disiplin yang berdampak pada rendahnya kualitas kinerja.

Perubahan kebijakan kepegawaian membawa implikasi pada sistem penilaian kinerja ASN. Metode penilaian lama, seperti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dinilai tidak lagi relevan karena bersifat subjektif dan kurang terukur. Sebagai penggantinya, pemerintah menerapkan sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menilai kinerja berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP dirancang sebagai instrumen penilaian yang objektif, terukur, dan akuntabel, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran nyata tentang capaian kinerja ASN (Yolanda, 2024). Dalam konteks Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu), pengelolaan kinerja pegawai memiliki urgensi yang tinggi mengingat peran strategis lembaga ini dalam menjaga kualitas demokrasi. Bawaslu Provinsi Lampung, sebagai bagian dari lembaga pengawas pemilu, membutuhkan ASN yang profesional dan memiliki kinerja tinggi untuk menghadapi kompleksitas tugas pengawasan pemilu dan pemilihan kepala daerah. Implementasi SKP di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung menjadi

instrumen penting dalam menilai dan mengelola kinerja pegawai secara sistematis. Namun, berdasarkan data empiris, pelaksanaan pengukuran kinerja di Bawaslu Provinsi Lampung masih menghadapi berbagai tantangan. Jumlah pegawai ASN yang terbatas, fluktuasi beban kerja akibat tahapan pemilu dan pilkada, serta ketidakseimbangan pembagian tugas antarpegawai berdampak pada variasi capaian kinerja. Data kehadiran, perjalanan dinas, serta realisasi kinerja menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara periode tahapan pemilu dan masa non-tahapan. Kondisi ini memunculkan potensi ketidaksesuaian antara target SKP dan realitas kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi objektivitas penilaian kinerja dan motivasi pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan pada implementasi pengukuran kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan SKP, mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya, serta mengkaji dampak pengukuran kinerja berbasis SKP terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen kinerja ASN, serta manfaat praktis bagi Bawaslu dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kinerja yang lebih efektif dan berkeadilan (Aji, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam fenomena yang diteliti. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena mampu menyajikan realitas empiris secara sistematis, faktual, dan akurat melalui uraian naratif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat langsung dengan subjek penelitian untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai implementasi pengukuran kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung. Data dikumpulkan melalui interaksi langsung dengan informan menggunakan pertanyaan terbuka, sehingga memungkinkan peneliti menggali informasi secara mendalam terkait mekanisme, kendala, serta dampak penerapan SKP dalam praktik organisasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dan observasi, yang melibatkan pejabat struktural serta staf yang memiliki kewenangan dan keterkaitan langsung dengan pengelolaan dan penilaian kinerja pegawai. Data primer difokuskan pada informasi mengenai kondisi sumber daya manusia, mekanisme penilaian SKP, faktor pendukung dan penghambat, serta dampak penerapan SKP terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung, seperti peraturan perundang-undangan, arsip kepegawaian, dokumen SKP, laporan kinerja, serta publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara terstruktur dan terbuka untuk memperoleh data yang mendalam dan valid. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung proses pengukuran kinerja dan penggunaan sistem e-kinerja di Bawaslu Provinsi Lampung. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan menguatkan data hasil wawancara dan observasi. Keabsahan data diuji melalui kriteria kredibilitas, transferabilitas, depenabilitas, dan konfirmabilitas. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi guna memperoleh hasil penelitian yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan (Arlina, 2025).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi Lampung Ditinjau dari Beberapa Aspek

Manajemen kinerja pegawai merupakan instrumen strategis untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi publik,

manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pelayanan. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 menegaskan bahwa perilaku kerja ASN mencakup orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, kolaborasi, serta kemampuan memimpin. Aspek-aspek tersebut menjadi dasar dalam menilai kinerja pegawai di Bawaslu Provinsi Lampung. Berdasarkan pendapat Sutrisno (Ginting, 2018), Elemen-elemen yang berdampak pada kinerja meliputi efektivitas dan efisiensi, wewenang beserta tanggung jawab, kedisiplinan, dan inisiatif. Ditinjau dari aspek efektivitas dan efisiensi, kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Lampung secara umum menunjukkan capaian yang cukup baik. Efektivitas tercermin dari kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sementara efisiensi terlihat dari pemanfaatan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan anggaran secara optimal. Hasil wawancara dengan pimpinan sekretariat menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai telah berjalan sesuai dengan perencanaan, meskipun tetap dilakukan evaluasi berkala untuk menjaga ritme kerja, terutama pada masa pengawasan tahapan Pemilu dan Pilkada.

Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kualitas mencerminkan ketepatan, ketelitian, dan relevansi hasil kerja dengan kebutuhan organisasi, sedangkan kuantitas berkaitan dengan volume pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Berdasarkan data dan hasil wawancara, pegawai Bawaslu Provinsi Lampung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan dalam kondisi beban kerja yang tinggi pada masa tahapan Pemilu dan Pilkada. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya manusia. Namun demikian, efektivitas dan efisiensi kerja masih menghadapi tantangan, khususnya terkait dengan kesesuaian penempatan pegawai dengan kompetensi yang dimiliki. Penempatan pegawai yang belum sepenuhnya proporsional antarbagian berdampak pada ketidakseimbangan beban kerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi pencapaian SKP, karena pegawai yang tidak berada pada posisi sesuai kompetensinya membutuhkan waktu adaptasi dan peningkatan kapasitas. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan menjadi langkah strategis untuk menjaga efektivitas kinerja (Pramudito et al, 2023).

Ditinjau dari aspek otoritas dan tanggung jawab, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kejelasan wewenang dan pembagian tugas. Wewenang memberikan legitimasi bagi pegawai untuk bertindak dan mengambil keputusan, sementara tanggung jawab menuntut kesadaran untuk melaksanakan tugas secara optimal dan siap mempertanggungjawabkan hasilnya. Di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung, mekanisme koordinasi berjenjang menjadi pola utama dalam penyelesaian permasalahan kerja. Pegawai diarahkan untuk melakukan analisis awal terhadap masalah yang dihadapi, mencari referensi regulasi, serta berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerja untuk menemukan solusi yang tepat. Pelimpahan wewenang yang jelas dan terstruktur memungkinkan pegawai bekerja lebih mandiri, namun tetap dalam koridor prosedur yang berlaku. Dalam praktiknya, otoritas dan tanggung jawab pegawai di Bawaslu Provinsi Lampung sudah berjalan cukup baik, didukung oleh struktur organisasi dan sarana prasarana yang memadai. Pemanfaatan fasilitas kantor dilakukan secara bertanggung jawab untuk mendukung kelancaran tugas administratif maupun pengawasan lapangan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab penggunaan aset negara secara efektif dan efisien. Aspek disiplin kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, tingkat disiplin pegawai Bawaslu Provinsi Lampung tergolong baik. Kepatuhan terhadap jam kerja,

mekanisme perizinan yang jelas, serta penerapan sistem reward and punishment menjadi faktor pendorong meningkatnya kedisiplinan. Kebijakan pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melanggar aturan terbukti meningkatkan kesadaran pegawai untuk mematuhi ketentuan yang berlaku (Putri, 2025). Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan dan evaluasi yang lebih intensif, serta pembinaan berkelanjutan untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja. Disiplin kerja yang konsisten akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ditinjau dari aspek inisiatif, kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Lampung menunjukkan kecenderungan yang masih perlu ditingkatkan. Inisiatif berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk bertindak proaktif, kreatif, dan mandiri tanpa harus menunggu instruksi dari atasan. Dalam praktiknya, sebagian pegawai masih cenderung menunggu arahan sebelum melaksanakan tugas, terutama untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat dipahami mengingat karakter pekerjaan pengawasan pemilu yang sangat bergantung pada ketepatan regulasi dan prosedur. Namun, rendahnya inisiatif dapat berdampak pada kurangnya inovasi dan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun demikian, keberadaan pimpinan yang kompeten dan responsif mampu mengimbangi keterbatasan inisiatif pegawai, sehingga permasalahan yang muncul dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Peningkatan kinerja pegawai tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya inisiatif dan kedisiplinan. Tanpa memiliki inisiatif serta kedisiplinan yang tinggi, pegawai tidak akan mampu bekerja secara optimal (Idris & et. all, 2023)

Penerapan Pengukuran Kinerja Pegawai Berbasis SKP di Lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan instrumen utama dalam pengelolaan kinerja ASN yang berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian target kerja individu. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, SKP disusun setiap awal tahun dan menjadi dasar dalam penilaian kinerja pegawai secara periodik. Di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung, penerapan SKP dilakukan melalui penilaian bulanan dan tahunan yang terintegrasi dengan aplikasi e-kinerja. Penilaian tahunan berfungsi sebagai evaluasi menyeluruh terhadap capaian kinerja pegawai selama satu tahun, sedangkan penilaian bulanan bertujuan untuk memantau kinerja secara berkelanjutan. Mekanisme ini memungkinkan organisasi untuk melakukan pengendalian dan pembinaan kinerja secara lebih efektif, sehingga penyimpangan dari target dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki. SKP juga berperan sebagai alat komunikasi kinerja antara atasan dan bawahan, karena target yang ditetapkan disusun berdasarkan rencana strategis unit kerja. Penerapan SKP di Bawaslu Provinsi Lampung telah memberikan manfaat dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi penilaian kinerja. Pegawai memiliki panduan yang jelas mengenai target yang harus dicapai, sementara pimpinan memiliki dasar objektif dalam melakukan evaluasi. Namun, dalam praktiknya masih terdapat tantangan, terutama terkait dengan pemahaman pegawai terhadap teknis penyusunan SKP dan pemanfaatan aplikasi e-kinerja. Kendala teknis, seperti gangguan akses aplikasi pada periode akhir penilaian, menjadi salah satu hambatan yang memengaruhi kelancaran proses pengukuran kinerja (Safitri & Sumanjoyo, 2023).

Faktor-Faktor yang Mendukung dan Menghambat Pelaksanaan Pengukuran Kinerja Pegawai Berbasis SKP

Pelaksanaan pengukuran kinerja berbasis SKP di Bawaslu Provinsi Lampung dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi kejelasan

regulasi, komitmen pimpinan, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung. Regulasi yang jelas memberikan landasan hukum dalam pelaksanaan SKP, sementara komitmen pimpinan mendorong konsistensi penerapan kebijakan kinerja. Selain itu, motivasi kerja, kompetensi, dan kualitas kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi SKP. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan kompetensi dan keterampilan memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan secara profesional. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi pelaksanaan SKP. Hambatan tersebut antara lain keterbatasan jumlah sumber daya manusia, variasi tingkat pemahaman pegawai terhadap regulasi dan teknis SKP, serta subjektivitas dalam penilaian kinerja. Selain itu, masih terdapat anggapan bahwa SKP hanya merupakan formalitas administratif, sehingga belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai alat pengembangan kinerja. Kurangnya sosialisasi dan pelatihan juga menyebabkan kesalahan dalam penyusunan dan penilaian SKP. Kendala lainnya berkaitan dengan ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi, yang berdampak pada kualitas hasil kerja. Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan upaya pembinaan yang berkelanjutan, peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan, serta penyempurnaan sistem penilaian agar lebih objektif dan adil. Dengan demikian, pengukuran kinerja berbasis SKP di Bawaslu Provinsi Lampung diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi (Saputra & Farahdiansari, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi pengukuran kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Bawaslu Provinsi Lampung, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja pegawai secara umum telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta mampu mendorong efektivitas dan efisiensi kerja melalui pengorganisasian, interpretasi, dan implementasi kinerja yang terarah. Penerapan SKP dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, antara lain kejelasan regulasi, efektivitas dan efisiensi kerja, motivasi pegawai, kompetensi dan keterampilan, serta peran kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja, sementara faktor penghambat meliputi keterbatasan pemahaman pegawai terhadap SKP, kecenderungan penilaian yang bersifat formalitas dan subjektif, belum jelasnya indikator penilaian kinerja, minimnya sosialisasi, serta ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan latar belakang kompetensi. Meskipun demikian, secara keseluruhan evaluasi kinerja berbasis SKP di lingkungan Bawaslu Provinsi Lampung telah dilaksanakan secara objektif dan efektif, tidak menimbulkan permasalahan signifikan, serta mampu menjadi instrumen yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, B. B. (2022). Sistem penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education, 5*(1), 1047–1064. https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/717

Arlina. (2025). Analisis efektivitas penerapan kinerja menggunakan aplikasi e-Kinerja BKN dan aplikasi Sinerja BKD pada RSUD dr. Doris Sylvanus Provinsi Kalimantan Tengah. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, 10*(2). https://journal.umpr.ac.id/index.php/restorica/article/download/8606/5920/41248

Iswandi Idris, Badaruddin dan Surianto. (2023). Pengaruh Inisiatif Kerja, Penguasaan Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distanakbun Kabupaten

Majene, JPMI: Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia, Vol. 2, No, 2. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/view/3746

Nurmaidah Br Ginting, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan, AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship), Vol. 03, No. 02, Mei 2018. https://journal.uii.ac.id/ajie/article/view/10829

Pramudito, H., Brotojoyo, E., Utomo, A., & Imron, L. A. (2023). Mewujudkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali. *Wasana Nyata: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*. https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/wasana_nyata/article/download/1479/977

Putri, R. A. (2025). Transparansi dan objektivitas penilaian kinerja ASN berbasis SKP. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*. https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh/article/download/1427/912

Safitri, R., & Sumanjoyo, S. H. (2023). Analisis disiplin Pegawai Negeri Sipil pada organisasi pemerintah daerah. *Administrativa: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. https://administrativa.fisip.unila.ac.id/index.php/1/article/download/225/136

Saputra, L. W., & Farahdiansari, A. P. (2025). Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai di PPSDM Migas Cepu. *Competence: Journal of Management Studies, 19*(2). https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/viewFile/32014/11291

Yolanda, O. (2024). Kepemimpinan dan kewenangan dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jmsp/article/view/3567